

Г. Ф. Ромашкина,  
Е. В. Андрианова

### **МОТИВАЦИЯ В СФЕРЕ ТРУДА: ИДЕАЛЬНЫЕ МОДЕЛИ И ПОВЕДЕНИЕ**

За последние пятнадцать лет в нашем обществе произошли существенные изменения. Согласно В. А. Ядову, выделившему четыре уровня социальных установок, в которых происходят изменения при переходе общества в новую социальную ситуацию, эти социальные установки являются важнейшими мотиваторами, побуждающими человека к определенному типу поведения. Социальные процессы, сопровождавшие переход России к развитому рынку, коснулись всех четырех уровней социальных установок. В этот период изменилась предметная ситуация, произошла смена сфер деятельности населения, что повлекло смену поведенческих стереотипов и ценностных ориентаций в обществе. Следствием этого явилось изменение отношения человека к труду и мотивации трудовой деятельности. По каким причинам человек сегодня сохраняет или изменяет место работы и профессию, какую работу он хотел бы иметь и почему, чем вызван конкретный выбор человека в сфере трудовой активности – эти вопросы требуют подробного изучения.

В соответствии с определением А. И. Леонтьева, мотивация – высшая форма регуляции психических процессов и поведенческих актов личности и социальной группы, выражающаяся в устойчивом (при относительно постоянных условиях) стремлении к удовлетворению актуальных потребностей определенным образом и выступающая движущей, побудительной силой деятельности человека. Мотивация труда – это стремление работника удовлетворить свои потребности, в том или ином благе посредством трудовой деятельности<sup>1</sup>.

Рассмотрим, какие теоретические конструкции легли в основу современных концепций трудовой мотивации. Теории мотивации делятся на две группы: содержательные и процессуальные. Первые основаны на выявлении внутренних побуждений (потребностей). Наиболее известны здесь работы Абрахама Маслоу, Дэвида Мак-Клелланда, Фредерика Герцберга. Более современные процессуальные теории основаны на том, как ведут себя люди с учетом их познания и восприятия. Основные процессуальные теории: теория ожидания, теория справедливости и модель мотивации Портера – Лоулера. Все эти теории не являются взаимоисключающими, они дополняют друг друга и используются в процессе управления.

Одна из первых теорий мотивации была создана в сороковые годы Абрахамом Маслоу. Теория утверждала, что человек работает для того, чтобы получить вознаграждение и удовлетворить свои потребности. Он разделил все потребности на пять уровней. Первый – базовые, или физиологические, потребности, например в еде. Второй – потребность в безопасности, то есть в крыше над головой, социальных гарантиях и так далее. Третий – социальные (потребность в общении),

которые люди удовлетворяют на работе. Четвертый – уровень уважения. И пятый, высший, – уровень самореализации, когда человек делает что-либо только потому, что им изнутри что-то движет. Маслоу считал, что по мере удовлетворения определенного уровня потребностей включается более высокий. Позже Маслоу внес коррективы в теорию, уточнив, что для перехода на более высокий уровень потребностей достаточно частичного удовлетворения потребностей предыдущего уровня.

Д. С. Мак-Клеlland считал, что у человека есть три базовых мотиватора: потребность во власти, потребность включенности в социальную группу и потребность в достижениях. Мотивация достижения – мотивация деятельности, связанная с потребностью индивида добиваться успехов или избегать неудач. Исследования показали, что основные типы поведения, направленные на достижение или избегание успеха формируются как под воздействием родителей, так и под влиянием среды. Люди с высокой потребностью успеха любят ситуации, в которых они могут взять на себя личную ответственность за поиск решения проблемы, и хотят, чтобы достигнутые ими результаты поощрялись вполне конкретно. Такие люди лучше справляются с решением задач выше среднего уровня, предпочитают ситуации индивидуальных усилий, когда результат можно приписать самому себе. Противоположный тип людей ориентирован на избегание неудачи. Они предпочитают пониженную степень трудностей, которая сводит риск к минимуму, позволяя реализовать свой потенциал, избежав провалов. Такие люди готовы довольствоваться минимумом с целью сохранения уже имеющегося.

Процессуальные теории не оспаривают существование потребностей, но считают, что поведение людей определяется не только ими, но также восприятиями и ожиданиями, связанными с возможными последствиями выбранного типа поведения. Лайман Портер и Эдвард Лоулер разработали комплексную процессуальную теорию мотивации. В их модели фигурируют пять переменных: затраченные усилия, восприятия, полученные результаты, вознаграждения, степень удовлетворения. Согласно их модели, достигнутые результаты зависят от приложенных сотрудником усилий, его способности и характерных особенностей, а также от осознания им своей роли. Уровень приложенных усилий будет определяться ценностью вознаграждения и степенью уверенности в том, что этот уровень усилий действительно повлечет за собой вполне определенный уровень вознаграждения. Система социальных диспозиций, регулирует поведение личности в пограничных социальных ситуациях, а социальные установки (личностные диспозиции) являются важнейшим мотиватором, побуждающим человека к определенному типу поведения.

Данные, представленные в работе, получены на основе материалов службы государственной статистики по Тюменской области<sup>2</sup> и социологического исследования, проведенного в 2006 году в Тюменской области по методике «Социологический портрет региона», разработанной под руководством Н. И. Лапина<sup>3</sup>; объем выборки 4000 человек, репрезентирующих население Тюменской области по половозрастной структуре, ошибка выборки составила 3,5%.

Рыночные отношения в сфере труда – это данность настоящего времени. В Тюменской области структура занятых в отраслях экономики приобрела стабильность еще в 1998 году, за последующие восемь лет существенных изменений не произошло, только в сельском хозяйстве доля занятых сократилась на 4%. На фоне стабилизации отраслевой структуры занятости населения кардинально изменилась структура собственности. Доля населения, работающего в частном секторе экономики, стабильно растет, и за период с 1998 по 2004 год выросла на 12%, тогда как доля занятых на предприятиях смешанной формы собственности упала на 9%, а на муниципальных предприятиях – на 4%.

Насколько изменение структуры собственности предприятий, на которых работает занятое население, отразилось на мотивации трудовой деятельности? В нашем исследовании респондентов спрашивали, на предприятиях какой формы собственности они работают и на предприятиях какой формы собственности хотели бы работать. Оказалось, что значительная часть респондентов желала бы работать на предприятиях другой формы собственности. Наиболее высока доля респондентов, которые хотят работать на предприятиях, находящихся в государственной собственности (28,7%), а также находящихся в частной собственности (21,8%). При этом если доля желающих работать на госпредприятиях практически совпадает с долей работающих там, то доля желающих работать в личных фирмах превышает более чем в семь раз долю работающих в них. В то же время на частных предприятиях и в обществах с ограниченной ответственностью работает почти в три раза больше респондентов, чем желающих там работать. Таким образом, можно сделать вывод о том, что процесс приватизации предприятий, прошедший в указанный период, не лучшим образом отразился на удовлетворенности работников местом своей работы. Так, среди тех, кто работает на государственных или муниципальных предприятиях, хотели бы на них работать 67% (самая высокая доля по выборке), еще 16% хотели бы работать на своих частных предприятиях. Среди тех, кто работает на акционерных предприятиях с участием государства, удовлетворенных местом работы уже 45%. Работники акционерных предприятий без государственного участия еще меньше удовлетворены своим местом работы, и среди них еще больше тех, кто хотел бы работать на своем или на государственном предприятии. Наименее удовлетворены своим местом работы работники частных предприятий и обществ с ограниченной ответственностью.

Анализ данных о смене профессии, специальности, места работы позволяет рассмотреть структуру трудовой мотивации населения нашего региона в годы экстремальных изменений системы трудовых отношений. По данным нашего исследования, в 1990 году работу имели 77% опрошенных, 27% не работали либо потому, что еще не вступили в трудовой возраст, либо потому, что выбыли из трудового процесса по пенсионному возрасту, либо по другим причинам. Среди тех, кто работал в 1990 году, свою специальность и место работы сохранили только 47%. Доля тех, кто имел работу в 1990 году и сменил организацию или специальность, составляет 53% респондентов. Как видим, за годы реформ произошел всплеск трудовой мобильности населения: более половины населения включи-

лись в поиск на рынке труда нового места работы, более адекватного рыночным условиям.

Рассмотрим причины сохранения работы, профессии после 1990 года. Ведущей причиной сохранения места работы и профессии в Тюменской области явилось привыкание к своей работе и коллективу («мне некуда уходить, другой работы у меня нет»). В группу тех, кому некуда уходить, входят либо люди, «привязанные» к своему месту работы ведомственными квартирами, общежитиями, удобным для них по тем или иным обстоятельствам графиком работы, либо люди, занимающие пассивную позицию. Среди причин изменения места работы или профессии основной является появление более интересной работы, далее следуют недовольство уровнем оплаты и сокращение кадров.

Согласно классификации Дэвида Мак-Клелланда, эти варианты ответов относятся к двум типам мотивации: мотивация достижения успеха (1-й тип) и мотивация избегания неудачи (2-й тип). Среди причин сохранения работы ответы распределились следующим образом: первый тип мотивации – «я привык к своей работе, к коллективу» (25%), «мне некуда уходить, другой работы у меня не было» (22%), «мне так спокойнее» (5%); второй тип мотивации – «работа интересная» (21%), «работа хорошо оплачивается» (12%), «работа почетная, престижная, приносит пользу людям» (9%). Затруднились ответить 27% опрошенных. Среди причин смены работы, профессии распределение ответов таково: первый тип мотивации – «появилась возможность более интересной работы» (20%), «работа плохо оплачивалась» (18%), «на новой работе я имею больше возможностей проявить себя» (12%), «работа не пользовалась уважением» (4%); второй тип – «были сокращения, предприятие было закрыто» (17%), «работа по моей специальности сейчас не нужна» (4%). Затруднились с ответом 39% респондентов.

Если придерживаться объяснительной модели трудовой мотивации Д. С. Мак-Клелланда, одной из основных потребностей человека является потребность в достижении, которая находится в противоборстве с потребностью избегания неудач. Проще говоря, одни люди склонны к мотивации достижения, готовы к риску и ответственности, решают задачи повышенной сложности; другие, желая успеха, больше боятся потерпеть неудачу, отсюда их основная мотивация – избегание неудачи. Такие люди более осторожны в принятии решений, не готовы действовать без гарантий, согласны довольствоваться меньшим, при этом сохраняя стабильность. Наше исследование показало, что в процессы трудовой мобильности были вовлечены в основном те, кто стремится к успеху, и поведение этих людей отличается от поведения тех, кто сохранил свою работу. Люди с мотивацией избегания неудач занимают пассивную позицию и чаще сохраняют работу и профессию, но и среди них оказалось достаточно много вовлеченных в процессы трудовой мобильности.

В исследовании был задан вопрос: «Какую работу вы бы предпочли, если бы могли выбирать?». Желали бы иметь пусть небольшой, но твердый заработок и уверенность в завтрашнем дне 37%. К этой группе в основном относятся люди с низкими доходами и средним уровнем образования. На втором месте респонденты,

которые готовы много зарабатывать, пусть даже без особых гарантий на будущее (23%). Это респонденты с высшим образованием, молодого и среднего возраста. Третья значительная группа – люди, желающие иметь собственное дело, вести его на свой страх и риск (16%). Среди ответов на вопрос: «Какую работу вы бы предпочли, если бы могли выбирать?» – ответы первого типа мотивации дали 39%, а второго типа – 46% респондентов. Среди тех, кто сохранил свою работу, профессию за последние десять лет, 53% ответов относятся к типу «избегания неудач», остальные – выказывают стремление к достижению успеха. Среди опрошенных, кто сменил работу или профессию, мотивированных на «избегание неудач» оказалось уже только 21%, а стремящихся к достижению успеха – 53%. Сравнение этих данных с тем, какую работу люди выбрали бы в идеальной ситуации, позволяет заключить, что доля людей, имеющих мотивацию достижения, в реальности существенно превышает долю респондентов, которые хотели бы ее использовать в идеале (39%). Тогда как в случае идеального выбора мотивы избегания неудач указали 46% респондентов.

Большинство населения было вынужденно приспосабливаться к тем переменам, которые произошли в обществе. Под давлением обстоятельств произошла смена типа трудовой мотивации людей. Налицо смещение мотивации в сторону типа «достижения успеха», явно не артикулируемого и, более того, зачастую неодобряемого самим человеком. Этот факт не может не вызывать озабоченности, поскольку для развития общества необходимо, чтобы в обществе одобрялось и поддерживалось поведение, ориентированное на достижение успеха. По отношению к риску выделяются две группы: люди, готовые рисковать без особых гарантий на будущее (39%), и люди, согласные на минимум при сохранении уверенности в завтрашнем дне (46%).

Рассмотрим теперь, какова иерархия потребностей в системе мотивации трудовой деятельности и насколько они удовлетворены. Перечень потребностей был составлен на основе теории мотивации А. Маслоу. Считается, что степень удовлетворения этих потребностей оказывает влияние на мотивацию трудовой деятельности. Респондентам был предложен список из двадцати потребностей согласно классификации А. Маслоу.

Наиболее значимые потребности: хороший заработок, гарантии стабильности, постоянной занятости, социальной защищенности и уверенности в будущем, возможность обеспечить достаток в доме, приобретать, что захочется. Эти три потребности, соответствуют первым двум уровням пирамиды потребностей. При этом по степени удовлетворенности они занимают 17, 16, 19-е места соответственно, уступая только наиболее острой по степени неудовлетворенности потребности в получении жилья. Наиболее удовлетворенными являются: возможность общения с людьми, взаимопонимание в отношениях с начальством и коллегами, интересная работа, доставляющая удовольствие. Таким образом, наиболее благополучно обстоит ситуация с потребностями третьего уровня пирамиды, но они не являются актуальными для наших респондентов.

Итак, сегодня сложилась ситуация, когда меньшая доля населения готова работать так, как того требует рыночная экономика, и получать адекватное вознаграждение. Эта группа состоит в большей степени из мужчин, лиц молодого и среднего возраста, образованных, причем горожан среди них примерно столько же, сколько жителей села. Среди людей, предпочитающих небольшую, но твердую оплату за работу, предоставляющую к тому же много свободного времени, преобладают лица с низким уровнем дохода и образования. Прочие признаки не оказывают заметного влияния. Особенностью региона является наличие значительной доли населения, нацеленной на карьерный рост и инновационный характер работы.

Работа выполнена при поддержке гранта № РГНФ 06-03-00566а  
«Социокультурный портрет региона»

<sup>1</sup> Заславская Т. И., Рывкина Р. В. Социология экономической жизни. Новосибирск, 1988.

<sup>2</sup> Статистический ежегодник. Сб. в 4-х частях / Территориальный орган Федеральной службы государственной статистики по Тюменской области. Тюмень, 2005; Статистический сборник. Социально-экономические показатели. М., 2005.

<sup>3</sup> Социокультурный портрет региона. Типовая программа и методика. Материалы конференции «Социокультурная карта России и перспективы развития российских регионов». Москва, 27 июня – 1 июля 2005 г. / Под ред. Н. И. Лапина, Л. А. Беляевой. М., 2006.

**Г. Р. Кадырова**

## **ГРАНИ ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ КУЛЬТУРЫ И ЛИЧНОСТИ**

Внутренний мир каждого человека индивидуален, но, бесспорно, он не свободен от влияния природных и социокультурных феноменов и в значительной степени определяется ими. Действительно, от рождения на каждом этапе своего развития человек усваивает культурные традиции окружающего его социума.

Первые серьезные научные исследования взаимосвязи личности и культуры начались в 1930-х годах. Этнографы и психологи, увлекшиеся этой проблематикой, создали научную школу, которую так и называли – «Культура и личность».

Американский этнопсихолог М. Мид (одна из основательниц школы) и ее коллеги – психоаналитик А. Кардинер, антропологи Р. Линтон и К. Дюбуа – стали изучать обычаи, обряды и верования людей, принадлежавших к разным культурам, с целью выявления особенностей структуры их личности. Исследования привели к выводу об определяющем влиянии культуры. Ученые предположили, что в каждой культуре есть доминирующий тип личности – базовая личность.